

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

**LA SCP SUTRA CORRE & ASSOCIES VOUS PRESENTE SES MEILLEURS VŒUX
POUR 2020.**

**LE VŒU QUE L'ÉQUIPE DU CABINET EMET AVANT TOUT : MOINS DE LOIS ET DE
REGLEMENTS.**

EN ATTENDANT, L'ACTUALITE FIN 2019 A ETE FOURNIE.

10 rue des Pyramides, 75001 Paris – Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 – Fax. +33 (0)1 42 86 96 40

avocats@sutra-associes.com – www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 – TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 – Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Novembre - Décembre 2019

I - LES TEXTES

A) Loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 (articles 82 et 83)

L'objet de la loi est d'améliorer la prise en charge des trajets domicile – travail des salariés.

A cet effet la loi prévoit :

1) L'obligation de négocier, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre le domicile et le lieu de travail, lorsque les entreprises emploient 50 salariés au moins sur un même site.

A défaut d'accord, lesdites entreprises devront élaborer un plan mobilité employeur sur leurs différents sites prévoyant des dispositions de nature à soutenir les déplacements domicile – travail de leur personnel.

2) Un forfait « mobilités durables » se substitue aux indemnités vélo et covoiturage dans des conditions qui seront fixées par décret.

3) La prise en charge des frais de transport pourra prendre la forme d'un « titre mobilité », défini par un décret qui devrait s'inspirer du dispositif des tickets restaurant.

4) La prise en charge des frais de transport sera exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG-CRDS et des cotisations sociales dans la limite de 400 € par an dont 200 € au maximum pour les frais de carburant.

En cas de cumul avec la prise en charge des frais d'abonnement de transports collectifs ou de service public de location de vélos, les prises en charge ne pourront pas dépasser le montant maximum compris entre 400 € par an et le montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement.

B) Transmission des résultats des élections au Comité Social et Economique

Arrêté du 4 novembre 2019, Journal Officiel du 16 novembre 2019

L'ensemble des procès-verbaux, y compris de carence, établis à l'occasion des élections du Comité Social et Economique devront être transmis par voie électronique au ministère du travail.

L'arrêté fixe les modalités de saisie et de transmission, lesquelles diffèrent selon que le scrutin a lieu « sous enveloppe » ou « par vote électronique ».

C) Contrat à durée déterminée pour remplacer plusieurs salariés

Décret 2019 – 1388 du 18 décembre 2019

La loi Avenir Professionnel a prévu, à titre expérimental, la possibilité de conclure un seul contrat à durée déterminée (ou un seul contrat temporaire) pour remplacer plusieurs salariés dans certains secteurs d'activité.

Le décret du 18 décembre 2019 fixe les secteurs d'activité concernés :

- Sanitaire, social et médico-social,
- Propreté et nettoyage,
- Economie sociale et solidaire,
- Tourisme en zone de montagne,
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire,
- Plasturgie,
- Restauration collective,
- Sport et équipement de loisirs,
- Transport routier,
- Industries alimentaires,
- Services à la personne.

D) Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat du 24 décembre 2019

La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 reconduit la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 1 000 € par salarié bénéficiaire.

Les modalités du dispositif sont similaires à celles prévues par la loi du 24 décembre 2018.

Mais attention, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit que pour pouvoir bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, la prime doit être versée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 par les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.

Mais attention, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 réserve l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, aux primes versées entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 et par les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.

La loi précise que l'accord d'intéressement conclu entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020, peut alors porter sur une période inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an.

Les fondations et les associations à but non lucratif reconnues d'utilité publique sont toutefois admises à verser la prime sans avoir à conclure un accord d'intéressement.

E) Loi de finances pour 2020 du 28 décembre 2019

Les contrats à durée déterminée d'usage conclus se verront appliquer une taxe forfaitaire d'un montant de 10 euros, quelle que soit leur durée.

F) Loi n°2019 – 1461 du 27 décembre 2019 concernant les droits des salariés de s'absenter pour faire campagne et pour exercer un mandat local prévoit, notamment :

- Sur demande du salarié et dans la limite de dix jours ouvrables non rémunérés, les candidats à un conseil municipal (y compris ceux des communes de moins de 1 000 habitants) peuvent s'absenter pour faire campagne.
- Le bénéfice d'un crédit trimestriel de délégation dans le cadre de l'exercice d'un mandat local.
- L'exercice d'un mandat électif est ajouté à la liste des motifs prohibés de discrimination dans le cadre des relations du travail.

G) Décret n°2019-1548 du 30 décembre 2019 sur le Comité Social et Economique

Ce décret contient certaines dispositions relatives au Comité Social et Economique.

- 1) A l'issue des élections professionnelles, la liste nominative des membres du Comité Social et Economique doit être affichée dans les locaux de travail, en indiquant leur emplacement de travail habituel ainsi que leur participation à des commissions du Comité Social et Economique.
- 2) Sauf accord des employeurs et des syndicats représentatifs, chaque établissement de l'entreprise peut être représenté au Comité Social et économique central soit par un seul délégué titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants dans la limite totale de 25 titulaires et 25 suppléants.
- 3) Dans l'hypothèse où le Comité Social et Economique ou sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail mène une enquête suite à un AT-MP (Accident du travail – Maladie professionnelle), le Comité Social et Economique devra fournir des informations à l'administration, lesquelles seront précisées par un arrêt ministériel.

II – JURISPRUDENCE

1) Forfait jours

Cass. soc. 6 novembre 2019 n°18 – 19752

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation, au motif qu'une convention collective de branche (en l'occurrence celle des foyers de jeunes travailleurs) ne prévoit pas un suivi régulier de la charge de travail, décide que celle-ci n'est pas valide.

Elle en conclut que la convention de forfait signée avec un salarié est donc nulle, ce qui permet à ce dernier de prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.

Dans cette affaire, la Convention Collective prévoyait pourtant l'examen de l'amplitude de la journée d'activité et de la charge de travail lors de « l'entretien professionnel annuel » ainsi que l'établissement d'un décompte mensuel, établi par le cadre et visé par le supérieur hiérarchique, des jours travaillés et des jours de repos.

Pour la Cour de Cassation, ce dispositif était insuffisant dès lors qu'il ne prévoyait pas un suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs du temps travaillé transmis.

Il convient donc de prévoir dans le dispositif « un contrôle au fil de l'eau » permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec un durée raisonnable.

Il convient de noter, qu'un employeur, dont la convention collective de branche présente une insuffisance rédactionnelle, a la possibilité, en application de l'article L 3121-65 du Code du travail, de sécuriser le forfait en jours.

2) Discrimination indirecte : congé parental

Cass. soc. 14 novembre 2019 – n° 18-15682

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge, qu'en cas de violation par l'employeur de l'obligation de réemploi dans le même emploi ou un emploi similaire à l'issue d'un congé parental, la salariée peut agir sur le terrain de la discrimination indirecte.

Selon la Cour de Cassation, cette solution se justifie par le fait que le nombre de femmes choisissant de bénéficier d'un congé parental est plus élevé que celui des hommes.

En l'espèce, la salariée réclamait des dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail plus de deux ans après avoir été affectée à un poste.

A noter, qu'en cas de discrimination, la prescription pour agir en justice est portée à cinq ans.

3) Contrôle judiciaire en matière de risques psychosociaux et Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Cass. soc. 14 novembre 2019 – n°18-13887

La question posée à la Cour de Cassation était celle de savoir quel tribunal (administratif ou judiciaire) était compétent pour statuer sur les risques psychosociaux générés par une restructuration assortie d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi homologué ou validé par la Direccte.

La Cour de Cassation décide que le juge judiciaire est compétent pour suspendre la mise en œuvre d'une restructuration comportant des risques pour la santé et la sécurité des salariés et ce, nonobstant la validation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi par l'autorité administrative.

Cette jurisprudence peut se justifier par le fait que la Direccte n'a pas en l'état actuel de la législation, vocation à faire porter son contrôle sur les risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration.

4) Contrats à durée déterminée saisonniers

L'article L 1244-2 al.2 du Code du travail prévoit qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir qu'un employeur doit proposer, à un salarié ayant occupé un emploi saisonnier, une priorité de réemploi pour la saison suivante, sauf motif réel et sérieux.

Dans l'hypothèse où un employeur ne respecte pas cette priorité, se pose la question de la sanction encourue.

Pour la Cour de Cassation, un tel manquement n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, seuls des dommages intérêts réparant le préjudice subi par le salarié peuvent être octroyés par le juge.

5) Frais professionnels et prescription

Cass. soc. 20 novembre 2019 – n°18-20208

Pour la Cour de Cassation, le délai de prescription applicable aux actions en paiement de frais professionnels est soumis à la prescription biennale et non à la prescription triennale des actions en paiement du salaire.

En l'espèce, la Cour de Cassation approuve la Cour d'Appel qui, ayant retenu qu'une indemnité de transport relevait du régime des frais professionnels, en avait déduit que la prescription était celle prévue pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail, à savoir deux ans.

6) Base de données après fusion

Cass. soc. 27 novembre 2019 – n°18-22532

Pour la Cour de Cassation, en cas de fusion de deux sociétés, les éléments de la base de données économiques sociales relatives aux deux années précédentes doivent porter sur les deux entreprises parties à l'opération de fusion pour les années en cause.

Dans l'espèce soumise à la Cour, l'expert désigné par le comité d'entreprise, dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale, avait demandé les informations sociales concernant les années 2013 et 2014 (la fusion est intervenue en 2015). En l'absence de réponse de l'employeur, l'expert avait saisi le Tribunal de Grande Instance en référé. La Cour d'Appel a fait droit à la demande de l'expert et a suspendu la procédure de consultation.

La Cour de Cassation a confirmé cet arrêt et rejeté le pourvoi en cassation de l'employeur.

7) Harcèlement moral

Cass. soc. 27 novembre 2019 – n°18-10551

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que l'employeur qui n'a pris aucune mesure d'investigation telle qu'une enquête interne, après qu'un salarié lui a fait part de l'existence d'un harcèlement moral, manque à son obligation générale de prévention des risques.

Il en résulte que, dans cette hypothèse, l'employeur peut être condamné à des dommages intérêts en réparation du préjudice établi par le salarié et ce, même, comme cela était le cas dans cette espèce, si la qualification de harcèlement moral a été, in fine, écartée en justice.

Conclusion : Dans tous les cas où un harcèlement moral est invoqué, il convient de faire une enquête interne et la formaliser dans un document.

8) Prise d'acte de rupture – Prescription

Cass. soc. 27 novembre 2019 – n° 17-31258

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation estime que, dans l'hypothèse d'une prise d'acte de rupture, le point de départ de la prescription de l'action en justice est la date de la prise d'acte et non la date des manquements de l'employeur, invoqués par le salarié.

9) Comité Social et Economique – Désignation des membres de la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail

Cass. soc. 27 novembre 2019 – n°19-14224

Pour la Cour de Cassation, la désignation des membres de la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail, qu'elle soit obligatoire ou conventionnelle, doit résulter d'un vote des membres du Comité Social et Economique à la majorité des voix des membres présents.

La majorité à prendre en compte est une majorité simple.

Ce mode de désignation ne peut faire l'objet d'une dérogation conventionnelle.

10) Auto-entrepreneur

Cass. 2^{ème} civ. 28 novembre 2019 – n°18-15333

Pour la Cour de Cassation, s'il est établi qu'un auto-entrepreneur immatriculé au registre du commerce travaille dans un état de subordination, la présomption de non-salariat est renversée et le donneur d'ordre peut faire l'objet d'un redressement de cotisation sociale par l'URSSAF.

Il convient de rappeler que la nature juridique d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de dénomination convenue mais des conditions de fait dans lesquelles la relation de travail est exercée.

11) Licenciement économique – Priorité de réembauche

Cass. soc. 11 décembre 2019 – n°18-653

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que, dans l'hypothèse où un salarié a bénéficié d'un congé de reclassement dont la durée est supérieure à celle du préavis, la priorité de réembauche court pendant un an à compter du terme effectif du congé de reclassement, et ce même si le licenciement économique a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

12) Egalité femmes – hommes et élections professionnelles

La cour de Cassation a rendu le 11 décembre 2019 plusieurs arrêts apportant des précisions concernant les modalités relatives à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats présentés aux élections professionnelles.

- *Cass. soc. 11 décembre 2019 – n°18-23513*

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce le principe selon lequel une liste doit toujours comporter au moins un représentant de chaque sexe.

En l'espèce, la proportion de femmes et d'hommes dans un collège où deux postes étaient à pourvoir, était de 30,46 % et de 69,54 %.

- *Cass. soc. 11 décembre 2019 – n°18-26568*

La Cour de Cassation prévoit une exception au principe ci-dessus rappelé :

Si les règles de proportionnalité et d'arrondi conduisent à ce qu'un sexe n'ouvre droit à aucun siège (moins de 0,50), la liste peut comporter deux candidats du sexe majoritairement représenté dans un collège où deux postes étaient à pourvoir.

En l'espèce, les femmes ne représentant que 11% de l'effectif, le coefficient était de 0,22 arrondi à 0.

- *Cass. soc. 11 décembre 2019 – n°18-26568*

La Cour de Cassation décide que la contestation relative à la composition des listes de candidats peut faire l'objet d'un contentieux préélectoral.

13) Comité Social et Economique – Etablissements distincts

Cass. soc. 11 décembre 2019 – n°19-17298

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce le principe suivant : « *La centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement* ».

Elle considère qu'il convient de prendre en compte deux éléments permettant de caractériser l'autonomie de gestion nécessaire à la reconnaissance d'établissements distincts :

- l'existence de délégations de pouvoir dans des domaines de compétences variés.
- la possibilité de conclure des accords collectifs d'établissement.

14) Temps partiel modulé

Cass. soc. 18 décembre 2019 – n°18-12447

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation décide que « *ni le dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année, ni le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective ou l'accord d'entreprise ne justifient en eux-mêmes la requalification du contrat à temps partiel modulé en contrat à temps complet, dès lors que la durée du travail du salarié n'a pas été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement* ».

Il convient de souligner que dans l'espèce soumise à la Cour de Cassation, la convention collective prévoyait que la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail pouvait varier dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat.